



8731/2020/MÁV.

MEGÁLLAPODÁS

A 2020. ÉVI BÉRINTÉZKEDÉSEKRŐL

Preambulum

A MÁV Zrt. és a konszolidációs körébe bevont gazdasági társaságok rövid-, közép és hosszú távú stratégiájának megvalósulása és a versenyképes vasúti szolgáltatás biztosítása a vasúti technológiát magas színvonalon és hatékonyan működtetni képes, megbecsült munkavállalókkal valósítható meg. Fentiekre figyelemmel a jelen megállapodást aláíró Felek a vasutas munkavállalók jövedelmi helyzetének javítása érdekében az alábbiakban állapodnak meg, ami átlagosan 10% keresetnövekedést eredményez a 2020. évre.

I. A megállapodás személyi hatálya

A MÁV Zrt. a jelen megállapodás aláírásával vállalja, hogy a konszolidációs körébe bevont gazdasági társaságok (a MÁV-START Zrt., a MÁV Szolgáltató Központ Zrt., a MÁV FKG Kft., a Záhony-Port Zrt., a MÁV KfV Kft., a MÁV Vagon Kft., a MÁV-HÉV Zrt., továbbá ide értve a MÁV Nosztalgia Kft-t is) esetében tulajdonosként – a jelen Megállapodás eltérő rendelkezése hiányában – biztosítja a bérintézkedések végrehajtását.

II. A 2020. évre vonatkozó alapbéremelés részletes szabályai:

A 2020. évben az egyes bérintézkedésekre ténylegesen jogosult munkavállalói kört az alábbi részletszabályok határozzák meg.

Felek rögzítik, hogy a 2020. évi alapbérfejlesztés mértéke átlagosan 8 %, amelynek az egyes társaságok esetében történő részletes felhasználásáról - a jelen megállapodás mellékleteiként - társaságként rendelkeznek.

Az előzőek szerint meghatározott átlagos bérfejlesztés megvalósítása az egyes társaságoknál az egyes munkaköri csoportokra vonatkozóan differenciáltan történik meg. Ennek során alapvetően figyelembe kell venni a munkakörök leterheltségét, a keletkezett bértorlódások és feszültségek kezelését, továbbá azon munkakörök helyzetének javítását, amelyek a vasúti közlekedés lebonyolításában, valamint a vasútüzem működtetésében kiemelt jelentőséggel bírnak, illetve amelyek a munkaerő-piaci krízisnek leginkább kitettnek minősülnek.

1. Az alapbéremelés mértéke

A Felek rögzítik, hogy a Munkáltató 2020. január 1. napjával végrehajtotta - a 367/2019. (XII. 30.) Korm. rendeletben foglaltaknak megfelelően – az I. pontban meghatározott gazdasági társaságok érintett munkavállalóinak alapbéremelését a minimálbér és garantált bérminimum vonatkozásában.

Azon munkavállalók esetében azonban, akiknél a minimálbér és a garantált bérminimum emelésének eredményeként az alapbér emelésének mértéke már elérte vagy meghaladta az adott társaságra vonatkozó mellékletben az egyes munkakörökre meghatározott százalékos mértéket, a bérfejlesztés a jogszabályi rendelkezések 2020. január 1-jei végrehajtásával megvalósultnak tekintendő, tehát esetükben további béremelés nem történik.

2. Az alapbéremelés vetítési alapja:

Az alapbéremelés személyi hatálya alá tartozó munkavállalók 2019. december 31. napján érvényes besorolás szerinti alapbére.

3. Az alapbéremelés személyi hatálya:

Az alapbéremelésre jogosult az a Munkáltatónál az Mt. alapján munkaviszonyban foglalkoztatott munkavállaló, akinek a munkaviszonya 2019. december 31. napján statisztikai állományban fennállt vagy munkaviszonyra vonatkozó szabály (különösen az Mt.128.§-132.§-ai) alapján kötelezően biztosítandó fizetés nélküli szabadságot vett igénybe, illetve 30 napot meghaladó keresőképtelen állományban volt és a munkaviszonya a jelen megállapodás megkötésének napján is az előzőek szerint fennáll.

4. További jogosultsági feltételek:

- Azon munkavállalók esetében, akik 2020. január 1. napja és a jelen megállapodás hatályba lépése közötti időszakban munkaszerződés-módosítás alapján munkakört váltottak, a váltásig eltelt időre a 2019. december 31. napján érvényes alapszabály alapján az alapszabályfejlesztést végre kell hajtani, valamint ennek figyelembe vételével a munkakör-váltást követően érvényes alapszabályt a besorolási és bérmegállapítási szabályoknak megfelelően ismételt meg kell állapítani.
- Azon munkavállaló esetében, aki 2020. január 1. napján a kollektív szerződés szerinti, munkabért érintő valamely hátrányos jogkövetkezmény végrehajtása alatt áll, az alapszabályfejlesztést egyrészt 2020. január 1. napjával is, másrészt a hátrányos jogkövetkezmény végrehajtását követően az eredeti alapszabályra is meg kell valósítani.
- Azon munkavállaló esetében, aki 2020. január 1. napján határozott időtartamú munkaszerződés-módosítás alapján eltérő alapszabályban részesül, az alapszabályfejlesztést egyrészt 2020. január 1. napjával is, másrészt a határozott időtartam lejártát követően az eredeti alapszabályra is meg kell valósítani.

5. Egyéb rendelkezések:

Azon felsőfokú állami iskolai végzettséget igénylő munkakörben foglalkoztatott, a munkakör ellátásához az előírásnak megfelelő végzettséggel rendelkező diplomás munkavállalók esetében, akiknek alapszabályuk az alanyi jogú bérmegállapítást követően nem éri el az alábbi értékeket, az alapszabályt erre ki kell egészíteni:

- | | |
|---|----------------|
| ○ főiskolai végzettség / bachelor, Bsc-, BA/ esetén | 340.000 Ft/hó, |
| ○ egyetemi végzettség /master, MSc-, MA/ esetén | 385.000 Ft/hó. |

III. Munkáltatói önkéntes nyugdíjpénztári tagdíj-kiegészítés:

Munkáltatói önkéntes nyugdíjpénztári tagdíj-kiegészítésre jogosult a Munkáltatónál foglalkoztatott valamennyi munkavállaló, akinek a munkaviszonya 2019. december 31. napját követően az adott tárgyhónap első és utolsó napján is statisztikai állományban fennáll, vagy munkaviszonyra vonatkozó szabály (különösen az Mt.128.§-132.§-ai) alapján kötelezően biztosítandó fizetés nélküli szabadságot vesz igénybe, illetve 30 napot meghaladó keresőképtelen állományban van.

A jogosultság további feltétele, hogy a munkavállaló – bármely önkéntes nyugdíjpénztárban – 2020. január 1. napját követően a tárgyhó utolsó napján nyugdíjpénztári tagsággal rendelkezzen.

A munkáltatói önkéntes nyugdíjpénztári tagdíj-kiegészítés bruttó összege 2020. január 1. napjától a munkavállaló alapszabályának 4%-a.

Ettől eltérően a MÁV-HÉV Zrt. esetében a munkáltatói önkéntes nyugdíjpénztári tagdíj-kiegészítés bruttó mértéke a munkavállaló alapszabályának 2,5%-a.

E juttatás bruttó összege után – a jelenleg hatályos jogszabályoknak megfelelően – a Munkáltató megfizeti a munkáltatói közterheket, a munkavállaló pedig a tagdíj-kiegészítést terhelő személyi jövedelemadót és munkavállalói járulékokat köteles fizetni.

A Munkáltató a munkavállalót terhelő adót, járulékot a juttatás bruttó összegéből levonja, és a fennmaradó nettó összeget utalja át az önkéntes nyugdíjpénztár részére, így ez kerül a munkavállaló egyéni pénztári számlájára.

IV. A szolgálati idő elismerése

1. Személyi hatálya:

A MÁV Zrt-nél, a MÁV-START Zrt-nél, a MÁV Szolgáltató Központ Zrt-nél, a MÁV FKG Kft-nél, a Záhony-Port Zrt-nél, a MÁV Vagon Kft-nél az Mt. alapján munkaviszonyban foglalkoztatott valamennyi munkavállaló, akinek a munkaviszonya a kifizetés teljesítését megelőző év június 01. napján és a tárgyév május 31. napján is folyamatosan fennállt és legalább 15 év folyamatos, vagy annak jogszerűen elismert vasutas munkaviszonnyal (a továbbiakban: „elismert vasúti szolgálati viszony”) rendelkezik.

Kifizetésre jogosult továbbá az a munkavállaló, akinek a munkaviszonya jelen megállapodás hatálya alatt szűnik meg az Mt. 64. § (1) bekezdés a) vagy b) pontja alapján, amennyiben a megszüntetésekor az Mt. 294 § (1) bekezdés g) pont szerint nyugdíjasnak minősül és jelen megállapodás hatálya alatt ezen a jogcímen egyszeri kifizetésben a jelen megállapodás alapján még nem részesült. Ilyen esetben a következő, a munkaviszony megszűnéskor még el nem ért szolgálati időhöz tartozó összeg kerül kifizetésre a munkaviszony megszűnésekor.

A MÁV-HÉV Zrt. változatlan formában tovább működteti a törzsgárda-jubileumi elismerés rendszerét.

2. A szolgálati idő elismerésére vonatkozó részletes szabályok:

A 15. és azt követően minden harmadik (15., 18., 21., 24., 27., 30., 33., 36., 39., 42., 45., 48.) Munkáltatónál folyamatosan eltöltött, illetve ilyennek elismert szolgálati évét betöltő valamennyi munkavállaló egyszeri kifizetésben részesül az adott naptári év június hónapjára járó munkabér kifizetésével, a Vasutasnappal egy időben.

A kifizetés alapjául szolgáló elismert vasúti szolgálati viszony időtartamát előző év június 1-től a tárgyév (kifizetés éve) május 31. napjáig terjedő időszakra vonatkozóan kell vizsgálni.

Az elismert vasúti szolgálati viszony idejének függvényében az egyszeri juttatás összege az alábbiak szerint alakul:

MÁV szolgálati idő	Egyszeri kifizetés összege (Ft/fő)
15	30 000
18	36 000
21	42 000
24	48 000
27	54 000
30	60 000
33	66 000
36	72 000
39	78 000
42	84 000
45	90 000
48	96 000

V. Elismerésekhez és kitüntetésekhez kapcsolódó juttatások

A Munkáltató vállalja, hogy az általa adományozható elismerésekhez és kitüntetésekhez kapcsolódó pénzjuttatások keretösszegét 10 % mértékkel megnöveli.

VI. Munkavállalói lojalitást elismerő juttatás bevezetése

A vasúti munkakörökben jellemző magas követelmények és hosszú képzési idő miatt kiemelt jelentőségű a munkaerő megtartása, a fluktuáció csökkentése. A lojalitás bónusz célja a munkavállaló ösztönzése a munkaviszony fenntartására, időarányos kifizetéssel azok számára, akiknek a munkaviszonya a juttatás kifizetésekor fennáll.

A juttatás összege – a kifizetést megelőző év december 1. és tárgyév november 30. között (továbbiakban: elszámolási időszak) folyamatosan fennálló munkaviszony esetén – bruttó 350.000 Ft, a MÁV-HÉV Zrt-nél bruttó 300.000 Ft.

Ennek részbeni fedezetül a választható béren kívüli javadalmazásokra eddig fordított forrás szolgál, ezért a választható béren kívüli javadalmazások korábbi rendszere az egyes társaságoknál kivezetésre kerül.

(Amennyiben a választható béren kívüli javadalmazások rendszerét az adott társaságnál a kollektív szerződés szabályozza, akkor annak módosítása során választható béren kívüli javadalmazások rendszerét a jelen pont szerinti juttatást váltja fel a 2020. évre vonatkozóan.)

A jelen pont szerinti juttatás bevezetése azonban nem érinti az egyes társaságoknál alanyi jogon járó béren kívül javadalmazásra vonatkozó jogosultságot, amely a 2020. évben a 2019. évben járó összeggel azonos marad.

(Amennyiben az alanyi jogon járó béren kívüli javadalmazást az adott társaságnál a kollektív szerződés szabályozza, akkor annak módosítása a 2020. év vonatkozásában előzőek szerint történik meg.)

A kifizetés december hónapban, hóközi kifizetéssel történik.

A juttatásra valamennyi főállású, teljes munkaidőben foglalkoztatott, statisztikai állományban lévő, munkaviszonyban álló munkavállaló az elszámolás teljes időszakában – ide nem értve a megszakítás nélküli 30 napon túli fizetés nélküli szabadság vagy megszakítás nélküli 90 napon túli keresőképtelenség, vagy igazolatlan távollét időtartamát – munkaviszonyban töltött naptári napokra jogosult. A juttatásra a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók részmunkaidejük arányában jogosultak.

Amennyiben kettő vagy több keresőképtelen állomány időtartama között egyszer sincs a munkavállaló által keresőképes állományban eltöltött legalább 30 nap, akkor a keresőképtelen állományok időtartamát – munkabaleset kivételével – össze kell számítani és amennyiben a kettő vagy több keresőképtelen állomány összeszámított időtartama a 91 napot eléri, a jogosultság számításánál az előzőek szerint összeszámított időtartamból a 90 nap feletti részt figyelmen kívül kell hagyni. Az e pontban foglaltak alkalmazásától a munkáltatói jogkörgyakorló – méltányolható ok fennállása esetén – abban az esetben jogosult eltérni, ha a munkavállaló a kettő vagy több keresőképtelen állomány időtartama között ténylegesen munkát végez. A tényleges munkavégzésbe azonban nem értendő bele a szabadság és állásidő időtartama.

A juttatásra nem jogosult az a munkavállaló, akiknek az elszámolási időszakban a munkaviszonya megszűnt, vagy a felmondási idejét tölti.

Ettől eltérően jogosult azonban az a munkavállaló a juttatásra, akinek a munkaviszonya az Mt. 64. § (1) bek. b) pontja szerinti munkáltatói felmondás által, a munkáltató működésével összefüggő, vagy egészségi alkalmatlanságra alapított okból, illetve arra tekintettel szűnik meg, hogy az Mt. 294.§ (1) bekezdés g) pontja szerint nyugdíjasnak minősül.

VII. Esélyegyenlőséget elősegítő ösztöndíj bevezetése

A Munkáltató vállalja, hogy a vasúti munkabalesetben elhunyt szülők árváinak, valamint az esélyegyenlőség elősegítése érdekében az arra rászoruló vasutas gyermekek közép- vagy felsőfokú tanulmányai ösztönzése és támogatása céljából a 2020. évben ösztöndíj rendszert dolgoz ki és vezet be. Ebben az évben 20.000.000 Ft-ot fordít a Munkáltató a rendszer bevezetésére.

VIII. A versenyképesség javítását célzó, hosszabb időtávra vonatkozó intézkedések

Felek a vasúti versenyképesség növelésének érdekében tekintettel az alábbi intézkedések megvalósításában állapodnak meg.

1. A teljesítményösztönzés bevezetése

Felek egyetértenek abban, hogy a piacnyitásra való felkészüléshez a vasúti versenyképesség növelése szükséges, amelyhez elengedhetetlen a kiemelkedő munkavállalói teljesítmények elismerése, teljesítményösztönző rendszer bevezetése által.

Ennek érdekében a Felek közösen kialakítják teljesítménymérés alapjait, ezt követően a Munkáltató legkésőbb 2020. október 31. napjáig bevezeti a teljesítményösztönző rendszert.

2. A támogató és adminisztratív személyzet létszámának racionalizálása

A piacképes és hatékony működés feltétele annak optimalizálása, és ehhez kapcsolódóan a foglalkoztatotti létszám racionalizálása. A hatékony működés érdekében a Felek az adott társaságnál alaptevékenységgel össze nem függő, a támogató és adminisztratív munkakörökben foglalkoztatottak létszámának felülvizsgálatában állapodnak meg.

A jelen megállapodásban foglalt bérintézkedések végrehajthatósága érdekében a felülvizsgálat eredményeként csoport szinten a fent meghatározott munkakörökben az álláshelyek 5 %-ának megszüntetését tartják szükségesnek. Felek vállalják továbbá, hogy az érintett munkaköri csoportok meghatározásáról társaságunként külön egyeztetést folytatnak.

3. A technológiához kapcsolódó utasítások felülvizsgálata a folyamatok létszám meghatározásával együtt

Az optimális működés érdekében a Felek egyetértenek abban, hogy elengedhetetlen a technológiához kapcsolódó utasítások működési folyamatokkal összefüggő, 2021. június 30. napjáig történő felülvizsgálata, modernizációja és az ehhez szükséges létszám áttekintése, és meghatározása.

4. A környezettudatos gondolkodás erősítése

Felek közösen arra ösztönzik a munkavállalókat, hogy mind munkavégzésük során, mind azon kívül a környezettudatos technológiákat és megoldásokat részesítsék előnyben.

5. A munkakör megújító projekt eredményei

A csoportszintű munkakör megújító projekt 2019. évi eredménye alapján 20%-kal csökken a munkakörök száma. A Felek egyetértenek abban, hogy a projekt eredményeit alapul véve 2022. december 31. napjáig a munkakörök további 5%-os csökkentését dolgozzák ki.

A munkakörök gazdagításának, racionalizálásának hatásaként 2022. december 31. napjáig 100 álláshely kerülhet összevonásra.

6. A fejlesztési projekt eredményei

Az időközben megvalósult fejlesztési projektek eredményeit a Felek 2025 végéig folyamatosan felülvizsgálják és a Munkáltató az ezzel járó bérmegetakarítást a fejlesztésben érintett területek munkavállalóinak célzott bérrendezésére használja fel.

7. Együttműködés a munkaképesség megőrzése érdekében

Felek vállalják, hogy az új foglalkoztatáspolitikai megállapodásban kiemelt célként rögzítik a munkaképesség megőrzése érdekében az egyes megelőző és szűrővizsgálatokon, valamint programokon való aktív munkavállalói részvételt, melynek érdekében az érdekképviseltek is közreműködnek saját kommunikációs csatornáik használatával.

8. Képzési és vizsgáztatási rendszer felülvizsgálata

Előzmények:

A foglalkoztatási problémák feloldására az I. pontban megjelölt munkáltatók a KTI-vel közös javaslatot tettek a 19/2011. (V.10.) NFM rendelet (a továbbiakban: Képzési rendelet) mellékletében szereplő, a vasúti biztonsággal összefüggő munkakörök/alapképzések pontosítására/szűkítésére.

A Felek egyetértenek abban, hogy a képzéseken való részvételtől eredő improduktív (munkavégzéssel nem járó) munkaidő mennyiségének csökkentésével elérhető a munkavállalók hatékonyabb foglalkoztatása.

Az improduktív idők csökkentése érdekében további intézkedések megtétele szükséges, az alábbiak szerint:

- a Képzési rendelet újabb felülvizsgálata további munkakörök rendelet hatálya alól történő kivonása céljából,
- a társasági képzési programok egyszerűsítése,
- a vizsgák során a munkavállalók leterheltségének csökkentése a vizsgák több egységre bontásával,
- a sikeres vizsgák arányának 85%-ról 90%-ra történő javítása,
- a képzési tananyagok digitalizációja, tableten történő oktatása.

9. Munkavállalói azonosulás növelése az Etikai Kódexben megfogalmazott célokkal és értékekkel

Felek elkötelezettek abban, hogy a MÁV Etikai Kódexében megfogalmazott célok és értékek, mint a piac- és ügyfél-orientáltság, a kreativitás, a rugalmasság, a hatékonyság, a teljesítményelv, a felelősség és a megbízhatóság, az együttműködés és a nyílt kommunikáció a szervezeti kultúrába épülve a legfőbb normákat jelentsék.

X. Záró rendelkezések:

A jelen megállapodás az aláírásának napjával lép hatályba és időbeli hatálya 2020. január 1. napjától 2020. december 31. napjáig tart azzal, hogy a Felek a IX. pontban foglaltakat az ott rögzített időtartamokra tekintik hatályosnak.

Ettől eltérően a III. pont szerinti juttatás határozatlan időtartamra, míg a IV. pont szerinti juttatás 2022. december 31. napjáig hatályos, ennek lejártát követően a Felek készek közösen értékelni a szolgálati idő elismerés rendszerének tapasztalatait és ennek alapján mérlegelni a jövőbeni fenntartásának lehetőségét.

A Munkáltató kötelezettséget vállal arra, hogy amennyiben a szociális hozzájárulási adó a jelen megállapodás megkötésekor hatályos mértékéhez képest a 2020. év vonatkozásában csökkentésre kerül, akkor tárgyalásokat kezdeményez a munkáltatói önkéntes egészségpénztári tagdíj-kiegészítés bevezetéséről.

Felek megállapodnak, hogy a Munkáltató 4366/2020/MAV. számú – munkáltatói önkéntes nyugdíjpénztári tagdíj-kiegészítésre vonatkozó - egyoldalú kötelezettségvállalása jelen megállapodás aláírásával hatályát veszti.

A jelen megállapodás kollektív erejű megállapodásnak minősül.

Budapest, 2020. március 5. napján

A Munkáltató részéről:


MÁV Magyar Államvasutak Zrt.

A MÁV Zrt.-nél, illetve a konszolidációs körébe bevont gazdasági társaságoknál (a MÁV-START Zrt., a MÁV Szolgáltató Központ Zrt., a MÁV FKG Kft., a Záhony-Port Zrt., a MÁV KfV Kft., a MÁV Vagon Kft., a MÁV-HÉV Zrt., továbbá ide értve a MÁV Nostalgia Kft-t is) **képviselettel rendelkező szakszervezetek részéről:**

Független HÉV Szakszervezet


Pályavasúti Dolgozók Szakszervezete


Gépészek Szakszervezete

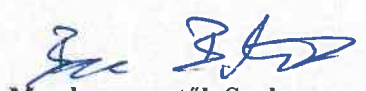

Vasutasok Szövetsége **Független Szakszervezeti**

HÉV Dolgozók Szakszervezete


Vasutasok Szakszervezete


Mérnökök és Technikusok Szabad Szakszervezete


VDSzSz Szolidaritás


Mozdonyvezetők Szakszervezete